

Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad

María Marta Formichella* - Silvia London**
UNS – CONICET

Resumen

Tomando al concepto de empleabilidad como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”, este trabajo intenta ahondar en dicho concepto y analizar su importancia en el orden social. Para ello se estudia su estrecha vinculación con la educación, el desempleo y la equidad social. La existencia de desigualdad en las oportunidades de un grupo de individuos de ser empleables, caracterizada por la menor probabilidad que tienen los más pobres de crecer en un entorno favorable para la adquisición de competencias de empleabilidad y las menores posibilidades de acceder a un nivel educativo alto, parecen perpetuar y acentuar las desigualdades sociales en el tiempo.

Se plantea el posible rol que tendrían los diferentes actores sociales ante el fenómeno de la empleabilidad y el rol de la educación para favorecer la movilidad social.

Clasificación JEL: J0 – I2

* Lic. en Economía, UNS. Becaria del CONICET.

** Dra. en Economía. Profesora de Desarrollo Económico, UNS. Investigadora del CONICET.

Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad

María Marta Formichella* - Silvia London**
UNS - CONICET

Introducción

El mercado del trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores. Mientras los métodos de producción actuales se encuentran adaptados a mercados permanentemente cambiantes y heterogéneos, los empleos requieren más conocimientos y no tantas habilidades físicas, y una variedad creciente de tareas que pueden realizar los trabajadores propiciadas por mejoras tecnológicas (CINTERFOR-OIT, 2005).

En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado por lo que el “empleo para toda la vida”, deja paso a una movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo.

Precisamente el concepto de empleabilidad intenta explicar qué cualidades son necesarias en este sentido. Si bien el concepto de capital humano incluye a todo el acervo de cualidades que están impregnadas en el hombre y lo hacen más productivo, la mayoría de los estudios se limitan al análisis del nivel educativo (escolarización) como indicador de las cualificaciones necesarias para acceder a un empleo. En este trabajo se intenta ampliar dicha concepción por medio del análisis del concepto de empleabilidad, que en forma resumida puede definirse como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”(Campos Ríos 2003). Dicho análisis se orienta a explicar de qué depende la empleabilidad de un individuo, cómo se relaciona con la educación y el desempleo, y cuál es el rol de los diferentes actores sociales frente a este fenómeno.

El concepto de empleabilidad

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa “employability”, que proviene de la unión de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad) (Campos Ríos, 2003).

Las primeras publicaciones que utilizaron esta palabra fueron realizadas en la década del '50, haciendo referencia a la preocupación acerca de la posición de las personas

* Lic. en Economía, UNS. Becaria del CONICET.

** Dra. en Economía. Profesora de Desarrollo Económico, UNS. Investigadora del CONICET.

desamparadas en el mercado de trabajo, como por ejemplo los minusválidos. Posteriormente, la empleabilidad comenzó a analizarse de manera general como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él (Grip et. al, 1999).

A partir de fines de los años ´70 la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y éstas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse al mercado laboral casi nula (Pablo Pérez, 2005)

La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos Ríos, 2002).

Una definición más amplia es la citada por Pedro Weinberg¹, en su ponencia “Formación profesional, empleo y empleabilidad”, presentada en el Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004): *“La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”*.

En efecto, el fenómeno de la empleabilidad abarca diferentes capacidades básicas necesarias para aprender y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, lo cual incluye la capacidad de comunicación y de relacionarse con el resto de los individuos, la capacidad de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras (Brunner, 2001).

El enfoque de Fuster (1999) va un poco más allá y establece que la empleabilidad esta estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece. Su visión se adapta a la definición de empleabilidad brindada por la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE; España), la cual expresa: “La empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (op. cit.).

La capacidad de empleabilidad de un individuo cualquiera está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. FUNDIPE (1999) divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

Actitudes de la persona. Engloba aquellas actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso. (De acuerdo a una encuesta realizada por FUNDIPE a los empresarios, la mayoría de éstos respondió que la condición primordial para emplear a una persona es que demuestre una actitud de que desea avanzar e invertir en su autodesarrollo, es decir que tenga voluntad).

¹ Director del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT)

Seguridad y competencia emocional del empleado. Se refiere especialmente a la capacidad del empleado para interactuar con los demás.

Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas. Se refiere a las capacidades de comunicación, de análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.

Conocimiento del entorno. Tiene que ver con las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

Brunner (2001) incluye en las competencias de empleabilidad las competencias genéricas (que no se relacionan con una ocupación específica)², las transferibles (que se adaptan por medio de procesos de enseñanza y aprendizaje), generativas (que permiten que continuamente se creen nuevas habilidades) y medibles (aquellas cuya obtención y desarrollo puede ser medido).

Este autor considera que serán más empleables aquellos individuos que puedan ser más eficientes en el uso de los recursos, de las capacidades interpersonales³, de la información, de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y de la tecnología.

Para terminar de definir el fenómeno de la empleabilidad, cabe volver a mencionar y destacar la importancia de la seguridad que tenga el individuo en sí mismo. FUNDIPE (1999) establece como una de las conclusiones de su encuesta, que los individuos que poco se aprecian a sí mismos poseen menos probabilidad de alcanzar sus metas, en relación a quienes sí confían en su capacidad. Además, agrega que el fracaso del pasado hace que la persona tenga mayor aversión al riesgo, que la percepción positiva de su desenvolvimiento anterior se vincula positivamente con el desempeño siguiente, y que cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tienen a afrontar desafíos. Por último, destaca que las personas que son estimuladas mediante el elogio, trabajan mejor que quienes son tratadas de incompetentes.

En suma, la empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas del individuo, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, pero que logra incluir qué tipo de actitudes y cualidades son propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera.

¿De que depende el grado de empleabilidad de un individuo?

De acuerdo con las definiciones de empleabilidad explicadas párrafos atrás, surge la importancia de la diferencia entre aptitudes y actitudes. Según el diccionario de la Real Academia Española, una *aptitud* es la capacidad de una persona para determinada actividad, y una *actitud* es una disposición de ánimo. Si bien las aptitudes son necesarias para que una persona sea empleable, es decir que debe tener los conocimientos que requiere el puesto de trabajo al que accede, más importante aún son sus cualidades subjetivas, sus actitudes, las cuales obtendrá, no en el corto plazo, sino a lo largo de su vida, mientras toma contacto con la sociedad que la rodea.

² Estas competencias serían similares a las que Becker menciona como derivadas de la formación general, y que según él tendrán más incentivo a invertir en ella los individuos que las empresas, porque son competencias que resultan útiles en cualquier puesto de trabajo (Capital Humano, 1983).

³ En algunos casos, personas muy capacitadas no logran alcanzar grandes metas debido a que son deficientes en sus relaciones interpersonales (FUNDIPE, 1999).

Según Berger y Luckman (1984) los individuos se socializan de dos maneras. En primer lugar, la socialización primaria es la que el individuo experimenta en sus primeros años de vida y de aquellas personas que tienen contacto con él, que generalmente pertenecen a su familia. Los niños reciben una imagen recortada de la realidad y creen que así es LA REALIDAD. También adquieren actitudes que sus mayores le transmiten, formas de comportamiento familiares que a ellos se les impregnan y ven como la única manera de hacer las cosas. Esto forma parte de la historia que cada individuo tiene consigo.

Por otra parte, aparece luego la socialización secundaria. Ésta tiene lugar cuando el niño entra en contacto con otras personas y comienza a involucrarse en instituciones sociales. Es decir cuando comienza a ir al jardín, al colegio, a un club, etc. Allí se encuentra con otra porción de la realidad y se da cuenta que el mundo de su casa no es EL MUNDO y empieza a ampliar su visión. En la sociedad encuentra modos nuevos de comportamiento y reglas de convivencia, que comienza a conocerlas por medio del juego para luego aplicarlas en su vida (op.cit.)

En ese sentido, puede observarse que las cualidades de los individuos se van formando a lo largo de su vida y que las características que el individuo posee en forma innata se van potenciando, atrofiando, o complementando a medida que el individuo se va socializando. Podría pensarse que el ser humano logrará desarrollar actitudes que lo hagan más empleable en la medida que su proceso de socialización lo acompañe en ese camino.

De esta manera cobra vital importancia la educación. No será igual el comportamiento de un individuo que, en su proceso de socialización no ha recibido ningún ejemplo ni estímulo relacionado con las cualidades deseables para ser empleable, al de aquel individuo que sí ha podido observar y aprender actitudes en este sentido. Por ello aparece como sumamente relevante el entorno del individuo, especialmente el entorno familiar, sin por eso restarle importancia al ámbito escolar. En el apartado siguiente se intentará explicar la relación entre educación y empleabilidad.

Si bien el principal papel en la empleabilidad de un individuo lo cumple el individuo mismo, dada la importancia de su voluntad e interés; también existe responsabilidad por parte de las empresas, el estado y la sociedad en general (FUNDIPE, 1999). Más adelante se analizará este punto, haciendo referencia a los roles de los diferentes actores sociales ante la necesidad de construir una sociedad con ciudadanos con capacidades de empleabilidad y especialmente ante la búsqueda de solucionar el problema de la inequidad relacionada con la obtención de un mayor o menor grado de empleabilidad.

Empleabilidad y educación

Breve revisión de la literatura económica que relaciona a la educación con el mercado laboral.

Tal como se ha mencionado en el apartado anterior, la empleabilidad de un individuo estará en función de cómo haya sido y es su proceso de socialización, por lo que cobra importancia la educación. La teoría económica que analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a la vinculación del nivel educativo con el de salarios, es la Teoría de Capital Humano. Pese a que sus mayores desarrollos corresponden a autores contemporáneos, ya se vislumbraban sus orígenes en los estudios de Adam Smith (1723-1790). Este autor, en su obra *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*, analizó el concepto de los salarios diferenciales. De acuerdo con él, las desigualdades de los salarios provienen de diferentes factores, y entre ellos menciona el costo de aprendizaje de un oficio, expresa que cuanto más costoso y difícil resulte aprender un oficio, más elevados serán los salarios que lo retribuyan. De esta

manera, explica porqué los salarios del trabajador corriente son menores que los salarios del trabajador calificado, y justifica la diferencia de salarios que se evidenciaba entre los obreros industriales (calificados) y los obreros del campo (no calificados). También Karl Marx hablaba de que no todos los tipos de trabajo poseen la misma productividad, denominando trabajo complejo al más productivo y trabajo simple al menos productivo, siendo el trabajo complejo igual al trabajo simple multiplicado.⁴

La Teoría del Capital Humano nació en 1962, de la mano del economista Theodore Schultz (Blaug, 1976). Schultz⁵ propone tratar a la educación como una inversión en el hombre, debido a que ésta es una cualidad recibida por la persona, y a sus consecuencias como una forma de capital. Él considera que la educación es parte integral de la persona y que, por lo tanto, no puede ser tratada como un bien cualquiera acorde a las instituciones del mercado, la persona no puede desprenderse de su capital por medio de una venta, porque está incorporado a ella. Sin embargo, al prestar un servicio productivo a la economía y agregar valor al producto, se transforma en una forma de capital, y afecta sobre los salarios de los individuos.

Schultz afirma que las diferencias en educación ocasionan diferencias en los niveles de salario, siendo la relación entre estas dos variables ampliamente positiva. Él llega a esta conclusión al observar como, en Estados Unidos, los individuos provenientes del campo poseen remuneraciones menores que personas de igual sexo y edad, pero originarias de la ciudad, también analiza como los hombres de color reciben salarios menores que los hombres blancos y, luego de investigar, concluye que la causa de esta diferencia no tiene relación alguna con la discriminación racial, sino que se debe a diferencias en salud y educación.

Este autor también explicita que los gastos destinados a mejorar las capacidades y aptitudes humanas aumentan la productividad del esfuerzo de trabajo y esto produce un mayor valor de retorno, siendo los jóvenes quienes poseen los incentivos más altos a realizar este tipo de inversiones, debido a que es mayor el tiempo de vida que les queda por delante y, por lo tanto, mayor el tiempo en que podrán disponer del mayor rendimiento derivado de su más alta productividad en el trabajo.

Otro importante autor dentro de la Teoría del Capital Humano es Gary Becker⁶, quien analiza el tema haciendo hincapié en la formación dentro del trabajo, no porque sea más importante que otros tipos de inversión en capital humano (como la inversión en educación, en salud o en información), sino porque muestra claramente la influencia del capital humano sobre otras variables económicas, como el empleo o las retribuciones. Según Becker los trabajadores aumentan su productividad apropiándose de nuevas habilidades y perfeccionando, por medio de su trabajo, las que ya poseían. Plantea que la productividad futura solamente puede mejorar por razón de un costo, sino la demanda de formación sería infinita. Los costos estarían formados por el valor asignado al tiempo de quienes aprenden y de quienes enseñan, y por los desembolsos destinados a materiales y equipo. Todos estos costos dependen del tipo de formación requerida, y son considerados costos de oportunidad porque de no haberse utilizados para aumentar la productividad futura, se podrían haber usado en la obtención de mayor producto presente.

Analiza el tema dividiendo a la formación en general y en específica, y explica que los individuos estarán más dispuestos a costear la formación general, mientras que las

⁴ Estos conceptos se hallan desarrollados en su obra *El Capital*, Tomo I (1867).

⁵ T. Schultz analiza el tema del capital humano en varios trabajos. Aquí se consideran como principales "Capital formation by Education" (Journal of Political economy, December, 1960) e "Investment in Human Capital" (The American Economic Review, Marh, 1961).

⁶ Dicho análisis lo realiza en su libro *Capital Humano* (1983)

empresas la formación específica. Esto debido a que la formación general eleva la productividad del individuo en cualquier empresa, mientras que la específica sólo en la empresa en cuestión.

En relación al nivel de salarios, las empresas pagan a todos los trabajadores con formación general el mismo salario, mientras que a los que poseen formación específica les corresponde un salario mayor. Podría parecer que la diferencia salarial tendría que darse en cuanto a la formación general, ya que las empresas compiten más por este tipo de trabajadores. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la formación general eleva la productividad y los salarios en todas las empresas y la específica no produce ese efecto. Además, cabe destacar que a las empresas les interesa más que no roten los trabajadores con formación específica, importándoles poco que lo hagan los de formación general, ya que ellos mismos la costean .

Además, Becker (1983) se aproxima al concepto que hemos descrito como empleabilidad. Él hace un planteo similar al expresar que la productividad de los individuos no depende solo de sus aptitudes, sino también de su motivación y la intensidad de su esfuerzo.

A su vez, Jacob Mincer (1958) analiza también cómo la distribución personal de las retribuciones depende, entre otros factores, de la función de la distribución del capital humano y de sus rendimientos. Este autor esboza un modelo simple mediante el cual demuestra como los niveles de ingresos varían según las ocupaciones, siendo mayores en aquellos trabajos para los cuales se requiere de un mayor entrenamiento, también afirma que los ingresos personales irán en aumento junto con la edad de los individuos y que no sólo se elevarán los ingresos con la edad, sino que se elevaran aún más en el caso de los trabajadores entrenados. Según él, los individuos mas educados acceden a mayores ingresos y mejores posibilidades de instrucción. Así, van obteniendo cada vez mayores habilidades y son capaces de obtener ingresos cada vez más altos, alejándose aún más de los trabajadores no capacitados. La brecha entre ambos grupos sigue creciendo ya que, si bien los trabajadores no capacitados también ven incrementado su ingreso con la edad, ese incremento es menor que el que perciben los trabajadores capacitados. En conclusión, estima que las diferencias de ingresos entre quienes poseen entrenamiento y quienes no se va incrementando a medida que pasa el tiempo y los individuos crecen en edad.⁷

Cabe aclarar que, detrás del planteo de la Teoría de Capital Humano, además de subyacer las ideas de la teoría neoclásica de maximización de la utilidad y los beneficios, en un marco donde en el mercado operan mecanismos de equilibrio, existe una serie de supuestos adicionales. Se supone que hay costos ligados a la formación y educación, que hay una relación evidente y conocida entre el costo de las mismas y la productividad de los individuos. También que existen diferentes alternativas de técnicas productivas, que necesitan diferentes trabajadores con distintos niveles de capacitación, y que los empleadores las evalúan cuando planifican la producción. También que los salarios son flexibles y varían cuando lo hacen la oferta y la demanda. (Piore, 1973)

Si bien la Moderna Teoría del Capital Humano es considerablemente reconocida, existe un planteo alternativo realizado por Keneth Arrow (1973) y Michael Spence (1973), denominado "Hipótesis del procedimiento oculto de selección".

En resumen estos autores desarrollan el supuesto de que, ante la falta de información completa y perfecta a la hora de conocer la productividad marginal de los postulantes a un puesto de trabajo, el nivel académico alcanzado por los individuos es una

⁷ Este concepto es compatible con la Hipótesis del procedimiento oculto de selección que se analizará posteriormente.

manera efectiva y utilizada por las empresas para detectar a los trabajadores más calificados. Según ellos el nivel de estudios alcanzados es un determinante muy fuerte para las empresas a la hora de estudiar la calificación de un trabajador⁸.

Debido a que el empleador no tiene la posibilidad de vislumbrar cuál es el producto marginal del trabajador de una manera directa, recurre al análisis de un cúmulo de datos propios del individuo que se manifiestan a través de las características personales del mismo, tales como su nivel de educación, su experiencia laboral, su sexo y su raza, entre otros. A partir de éstos, decide que empleados incorporará y qué salario ofrecerá.

En efecto, quienes tienen un grado más alto de educación tienen también un nivel más elevado de entrenamiento y habilidad. Por consiguiente, de acuerdo a éste análisis, el grado de escolarización es usado como condición para la incorporación de un individuo a un puesto de trabajo (actúa como *filtro*), y la categoría alcanzada en cuanto a la formación académica es un pase hacia la obtención de trabajos mejor remunerados.

Ante la falta de información completa, a partir de que el nuevo trabajador ingresa a la empresa, ésta intentará captar datos acerca de cuál es su productividad, esto implicará un costo para la misma y se necesitará de cierto tiempo para llevar a cabo dicha investigación. Mientras tanto, el empleador remunerará al nuevo empleado de acuerdo al producto medio de un conjunto de agentes con similar grado de educación, hasta que su propia selección este afianzada.⁹ De acuerdo a esto, se observa como los empleadores esbozan sus perspectivas acerca del nivel salarial con que remunerarán a sus trabajadores en función de los niveles educacionales de los mismos.

Esto es coincidente con el planteo realizado por Groot y Hartog (1994, citados por Riquelme, 1999), quienes expresan que las empresas, ante la dificultad de medir la productividad marginal, usan a la educación como señal de la misma (modelo de señal). Ellos afirman que los empleadores actúan así en función de su pasada experiencia, la cual les indica que la educación es un mecanismo que funciona correctamente como aproximación a las habilidades del individuo, utilizándola como referencia en sus decisiones de contratación y determinación de salarios.

A su vez, el modelo de "hacer fila" también va de la mano con estas ideas. Lester Thurow (1972) plantea en este modelo que existe competencia laboral y que los empleadores, a la hora de optar, ordenarán a los trabajadores según ciertas características, entre las que la educación se presenta como relevante. Los trabajadores más capacitados estarían primeros en la fila y serían los preferidos. También Gordon, Edwards y Reich (1982) sostienen a través de la teoría de la segmentación, que aspectos tales como la clase, la educación y la raza afectan a la distribución de los trabajadores en los distintos segmentos del mercado de trabajo (Riquelme, 1999).

Por otra parte, Spence (1973) analiza cómo quienes accedan a ocupaciones mejor remuneradas, también serán quienes podrán invertir en capacitación para mejorar sus habilidades y volverse más productivos. Esto realimentará las expectativas de los

⁸ En Argentina se observa un fenómeno al respecto, los empleadores comenzaron a usar el título secundario como señal a partir de la década del '80, el secundario completo comenzó a ser el requisito indispensable para acceder a un trabajo (fuga hacia delante). Ésto se debe a la conjunción de diferentes fenómenos, entre ellos las mejoras tecnológicas y la disminución de la calidad educativa. A su vez, en algunos lugares, como por ejemplo en el Gran Buenos Aires, se ha dado la paradoja de que, si bien ha aumentado el porcentaje de individuos que poseen primaria completa, y el porcentaje de quienes poseen secundario completo, también ha aumentado la exclusión - a excepción de los egresados de escuelas técnicas, cuyos conocimientos son más funcionales para el mercado de trabajo - (Riquelme, 2001)

⁹ Para mayor información: "Higher education as filter", Journal of Public Economics. Vol.2 , n° 3 , July, 1973, (Arrow, K.J).

empleadores respecto a que los individuos con un grado mayor de estudios poseen mayor capacidad laboral, ya que luego de la contratación, las empresas observan la vinculación positiva entre educación y productividad. Así comienza nuevamente el ciclo donde se observa como quienes han alcanzado un mayor nivel educacional accederán a trabajos mejor remunerados y podrán aumentar aun más sus habilidades, y como quienes los contratan elevan cada vez mas sus expectativas acerca de la relación positiva entre productividad y grado académico.¹⁰ Este circuito es concordante con el ya mencionado planteo realizado por Mincer, en el que se observa como la diferencia de ingresos entre trabajadores entrenados y no, aumenta con la edad.

De los párrafos anteriores se desprende que, dentro de las teorías de los mercados laborales, la vertiente más importante se encuentra enfocada en las características de la fuerza de trabajo, y fundamentalmente en la posibilidad de elevar su productividad vía el conocimiento. De allí que la educación sea vista como una inversión. Una ampliación y actualización de la teoría del Capital Humano es el concepto de *empleabilidad*, que incluye factores tangibles e intangibles, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad, acentuando la característica *actitudinal* del individuo. De esta forma, tal como se ha mencionado en el apartado número dos, se define la empleabilidad como un conjunto de características y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él.

En principio, fueron los administradores y psicólogos industriales quienes emplearon el concepto de empleabilidad como una fase de selección de personal ("puerto de entrada"). La idea subyacente es similar a la presentada por Thurow y Arrow, quienes analizan el tipo de relaciones que se manifiestan cuando se enfrentan el buscador de empleo y el empleador, tal como se desprende de los párrafos anteriores. De esta forma, en el puerto de entrada se define el éxito o fracaso en la obtención de empleo, presionando sobre la "fila" de aspirantes para el puesto (oferta laboral). El lugar que cada trabajador ocupe en la "fila" dependerá de su grado de *empleabilidad*, el cual tendrá estrecha relación con la inversión realizada por el trabajador en educación, sin que sea el determinante absoluto. Desde la noción de empleabilidad el lugar ocupado en la "fila" dependerá de los atributos y habilidades del trabajador, y de otras consideraciones extraeconómicas (políticos, raciales, institucionales).

A su vez, Thurow (1973) sostiene que el entrenamiento y la educación no son factores importantes para determinar la productividad potencial de los trabajadores, dado que la productividad es un atributo de los puestos de trabajo y no de la mano de obra. Los empleos asociados con equipos de capital y tecnologías modernas son empleos de alta productividad, y los trabajadores hacen fila a la espera de un empleo en ese sector. Una vez contratado, las destrezas cognitivas se adquieren en el puesto de trabajo. Así, el criterio de los empleadores para selecciona trabajadores es el de *entrenabilidad*, aquellos trabajadores que poseen antecedentes y características que los empleadores piensan pueden reducir los costos de entrenamiento (Campos Ríos, 2003).

¿Cómo puede la educación favorecer a la empleabilidad de los individuos?

Dado que la empleabilidad estará en función del proceso de socialización de los individuos, aparece como un factor importante la educación, ya que la misma, según el concepto desarrollado por Naciones Unidas (1968) incluye toda una gama de medios complementarios por los cuales se transmiten el conocimiento, los valores y las especializaciones, y se modifican los patrones de comportamiento. Para completar esta

¹⁰ Para más información ver " Job market signaling", Qartely Journal of Economcs, vol LXXXVII nº 3, August, 1973,(Spence, M.).

definición sobre educación es necesario indicar que ésta es un importante elemento constitutivo del capital humano.

En el análisis del concepto de educación puede considerarse, por una parte, la educación formal, que es aquella que se encuentra dentro de los parámetros del sistema educativo regular, dividido por etapas en educación inicial, media y superior.

Por otro lado, se encuentra la educación no formal, que es aquella que forma parte de la educación de los individuos, pero no se encuentra sistematizada. Como ejemplos pueden mencionarse los cursos de idiomas, de informática, de capacitaciones en producciones específicas, las enseñanzas familiares, la capacitación en el trabajo, el *learning-by-doing*, entre otras opciones que, si bien aumentan los conocimientos y habilidades de los individuos, no están organizadas sistemáticamente¹¹.

Por último, cabe mencionar la educación informal, ésta se relaciona con servicios educativos extraescolares. Estos servicios son el resultado de la acción de diferentes instituciones, todas con distintas finalidades y de origen diverso. Este es el caso de los clubes, iglesias, ONG's, etc.¹²

En este sentido, la educación, en cualquiera de sus manifestaciones, puede propiciar o no el surgimiento de aptitudes y actitudes que hagan a los individuos más empleables. Las aptitudes estarán más relacionadas con la *clase* de conocimientos que se impartan por medio de la educación y las actitudes en *cómo*¹³ se transmitan esos conocimientos.

Brunner (2001) realizó una recopilación de los principales estudios acerca de la obtención de competencias de empleabilidad. Sintéticamente, sus resultados subrayan que es más fácil adquirirlas cuando su transmisión en el proceso de enseñanza se hace en forma explícita; que la empleabilidad es fácil de transmitir si los procesos de enseñanza están debidamente organizados y más fácil aún si durante el proceso de instrucción se replican características propias del mundo laboral real.

Formar para la empleabilidad implica educar a los individuos para que “aprendan a aprender de manera permanente a hacer y a ser”. Esto significa aprehender el significado de las cosas, es decir obtener la cultura general que sirvan para que la persona sea capaz de comprender los datos a los que accede. También implica capacidad de crear y de tomar decisiones con criterio. El aprender a hacer se relaciona con la obtención de habilidades técnicas, mientras que el aprender a ser se vincula con el desarrollo de habilidades personales, tales como autoestima, responsabilidad, sociabilidad, valores, capacidad de escuchar, comunicarse y relacionarse con los demás, entre otras (CINTERFOR-OIT, 2005).

La práctica y la actitud para el aprendizaje debe comenzar en la infancia, en el hogar de cada individuo, y debe continuar en la escuela, en la universidad, etc. Si no comienza en el inicio luego resulta más difícil. El aprendizaje continuo aparece como una necesidad (FUNDIPE, 1999).

11 Apuntes de Cátedra de “Teoría Educativa”, Universidad Nacional del Sur, año 2003.

12 Apuntes de Cátedra de “Teoría Educativa”, Universidad Nacional del Sur, año 2003.

13 Por ejemplo no desarrollarán actitudes proactivas de la misma manera un grupo de individuos cuya educación escolar se basa en la participación, que un grupo de individuos al que solo se le da una clase magistral y no se le da el espacio ni la posibilidad para interactuar. Existen estudios empíricos que muestran que la enseñanza del entrepreneurship en estudiantes de nivel intermedio provoca efectos positivos sobre las cualidades relacionadas al perfil emprendedor. Por ejemplo el realizado por Rasheed (Newark, New Jersey Public, EEUU)

El concepto de educación permanente encabeza una visión más moderna de la educación, donde hay un eje vertical que implica que ésta dura toda la vida de una persona, y un eje horizontal por el que todos los espacios en los que se involucra el individuo se vuelven educativos (CINTERFOR-OIT, 2005).

En síntesis, en el mundo actual, la educación y la formación son los pilares de la empleabilidad de un individuo. Y se hace sumamente necesaria la presencia de contenidos nuevos y sobre todo de metodologías nuevas, pero la clave más importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida (FUNDIPE; 1999).

Empleabilidad y desempleo

Con respecto al desempleo, existen muchos estudios que intentan explicar sus causas. Entre ellos están los que lo atribuyen a causas estructurales (como la falta de inversión pública y privada), problemas de competitividad de las empresas o falta de actualización tecnológica. Pero también hay estudios que relacionan el desempleo con la falta o ineficacia de la comunicación entre oferta y demanda de empleo, o el desequilibrio entre lo que el mercado de trabajo requiere y las capacidades de la oferta (Weinberg, 2004).

Sea cual fuere la explicación considerada, el desempleo se presenta sin lugar a dudas como uno de los problemas macroeconómicos más importantes. Desde el punto de vista de la oferta laboral el aumento de la empleabilidad de los individuos puede representar un gran avance para aquellos individuos sistemáticamente desafortunados en la obtención de un empleo. Obviamente que la solución completa al desempleo requiere que existan puestos de trabajo originados en el aumento del producto, aunque en varias ocasiones el desempleo es producto de puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos por la falta de individuos aptos para los mismos¹⁴.

Entonces, la inversión que se realice en pos de aumentar la empleabilidad de los individuos puede favorecer a disminuir el desempleo causado por la falta de personal calificado. Sin embargo, también puede ser beneficiosa en un contexto de retracción del empleo, porque propiciaría que las oportunidades de acceso al empleo fueran más equitativas (Weinberg, 2004). En este sentido, si bien la mejora en la empleabilidad no se presenta como una solución para los individuos ante el problema del desempleo, sí se presenta como un mecanismo preventivo, ya que le permite pasar a ser “candidato” de un puesto de trabajo que de lo contrario hubiera quedado excluido (FUNDIPE, 2000).

Beccaria (2005) expresa la idea de que la educación no solucionará los problemas de empleo, pero sí aumentará la productividad en el largo plazo. Establece que la educación no es un política de empleo, pero que tiene un valor en sí misma y hace que los trabajadores sean mejores. En este sentido puede analizarse como, si bien no puede reemplazarse producción con educación, la formación de las personas en capacidades de empleabilidad puede favorecer a mejorar la productividad en el largo plazo.

Otro punto a tener en cuenta tiene que ver con qué ocurre con la empleabilidad de los desempleados, sobre todo cuando su estado de desocupación se prolonga en el tiempo. Pablo Pérez (2005) establece que los desempleados de larga duración se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales.

¹⁴ Por ejemplo, considerando la situación actual en la Argentina, E. Kirtz señala que “desde mediados de 2003 comenzó a observarse un fenómeno que consiste en un desajuste creciente entre los requerimientos de la demanda, por lo menos en una parte del mercado donde se generan los mejores empleos, y el perfil de la oferta” (Kirtz 2005).

Asimismo, las empresas adicionan al conjunto de criterios que consideran a la hora de elegir a sus empleados el tiempo que llevan desocupados, favoreciendo la elección a los individuos que poseen desempleo de menor duración.

Lo anterior sucede porque cuando el desempleo se prolonga por períodos mayores a un año, provoca consecuencias en las personas que son más amplias que su pérdida de un ingreso regular. Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero principalmente van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, su capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión (Weinberg, 2004).

A su vez, retomando la idea de socialización primaria, puede establecerse un efecto negativo en las familias de los desocupados de larga duración, ya que no solamente ellos van perdiendo sus atributos de empleabilidad, sino que también sus hijos van perdiendo la posibilidad de aprenderlos en el núcleo del hogar, lo cual se verá reflejado posteriormente en sus actitudes.

Si bien se destaca la importancia del concepto de empleabilidad a la hora de conseguir un trabajo, bajo un contexto de alto porcentaje de desempleo, más probable será la existencia de desempleo de larga duración, y en esta situación dicho concepto se vuelve un tanto relativo. Beccaria (2005) manifiesta su duda sobre la denominación “inempleable” que se le pueda atribuir a un individuo. Considera que la empleabilidad es relativa a la oferta y demanda de trabajo, y que si el porcentaje de desempleo es muy bajo, los últimos de la fila serán empleados, aunque se le pagará un salario menor por tener que capacitarlos. Entonces considera que personas desempleables en un contexto de 10 o 20 % de desempleo pasan a ser empleables si ese porcentaje disminuye, por lo tanto no serían desempleables en forma absoluta, sino menos empleables en forma relativa. En este aspecto disiente con la idea de Weinberg acerca de la existencia de un posible desequilibrio entre lo que el mercado de trabajo requiere y las capacidades de la oferta.

Además, en un contexto de alto desempleo los empresarios cobran mayor poder a la hora de elegir a sus empleados, como son muchos los que están en la “fila” exigen mayores requisitos a la hora de contratar, dando lugar a situaciones de sobreeducación (Pablo Perez, 2005).

Por último, en cuanto a la relación de desempleo con empleabilidad, cabe mencionar la capacidad de generar autoempleo por parte de los individuos que poseen cualidades para ser empleables, siempre y cuando el contexto macroeconómico se los permita. Si bien cuando se habla del concepto de empleabilidad se destaca más por la posibilidad que le brinda a una persona de tener acceso a un puesto de trabajo ya existente, también puede considerarse este punto respecto a la propia generación de trabajo (FUNDIPE, 2000).

En el caso del autoempleo¹⁵ así como en el análisis de empleabilidad, además de ser importante el grado académico es muy importante cómo se ha brindado esa formación y qué actitudes, además de aptitudes, han adquirido los individuos.

15 Esto es particularmente interesante en países como la Argentina, que poseen altas tasas de desempleo. La existencia de emprendimientos ayuda a disminuir el desempleo, porque el emprendedor tiene trabajo para sí, y además genera nuevos puestos de trabajo, pero también se generan otros efectos positivos en los individuos debido a que pasan de la baja autoestima de estar desempleados a la autovaloración de su tarea y en consecuencia de sí mismos.

Un caso particular dentro del autoempleo es el caso de los emprendedores. En este punto cabe aclarar que no toda persona que comienza un nuevo negocio es un emprendedor (P. Drucker, 1985). “Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad” (Stevenson 1983, 1985, 1990, 2000).

El término *entrepreneur* (emprendedor) fue introducido a la literatura económica por primera vez en los inicios del siglo XVIII por el economista francés Richard Cantillon (Castillo, 1999), quien define al *entrepreneur* como el “agente que compra los medios de producción a ciertos precios y los combina en forma ordenada para obtener de allí un nuevo producto”. Y afirma que es él quien asume y soporta los riesgos que dominan el comportamiento del mercado (Thornton, 1998).

La diferencia entre el emprendedor y el individuo común la establece su actitud. El emprendedor es una persona perspicaz, con capacidad de crear, de impulsar y llevar adelante sus ideas (Ismael Kirzner, 1998). El emprendedor no necesita certezas y observa el cambio como norma saludable (Drucker, 1985), además tiene capacidad de convocatoria y es líder. El emprendedor persigue la oportunidad, se compromete rápidamente y se responsabiliza ante diferentes escenarios (Stevenson, 2000). Los emprendedores son personas que sueñan y logran hacer realidad lo que imaginan. Son aquellos que pueden tomar una idea y hacerse responsables de innovar y de obtener resultados (Pinchot, 2003)

Schumpeter planteó en su libro “La Teoría de la dinámica económica”, ya en 1911, la existencia del desequilibrio dinámico, causado por el empresario innovador, y llamó “destrucción creativa” a las tareas que realizan este tipo de empresarios (Drucker, 1985). Este autor utiliza el término emprendedor para referirse a aquellos individuos que con sus acciones causan inestabilidades en los mercados. Define al emprendedor como una persona dinámica y fuera de lo común, que promueve nuevas combinaciones o innovaciones. Él lo expresa de así en su libro Capitalismo, socialismo y democracia: “La función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención, o mas comúnmente, una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera; o proveer de una nueva fuente de insumos o un material nuevo; o reorganizar una industria, etc.” (Schumpeter 1942).

De lo anterior se deriva que las cualidades para ser empleable y para ser emprendedor son similares, pero no totalmente iguales. Podría decirse que ser empleable es condición necesaria, pero no suficiente para ser emprendedor. Un emprendedor necesita actitudes extras, a las que hemos definido bajo la órbita de la empleabilidad, sobre todo las referidas a la asunción de riesgos. A su vez, cabe destacar que el concepto de empleabilidad es muy similar al de *intrapreneur*, término utilizado por Pinchot (1999) para hacer referencia a los emprendedores dentro de las empresas.

En definitiva, en este apartado hemos analizado cómo el aumento de la empleabilidad colabora ante el problema del desempleo mediante la mejora en las capacidades y productividad de los individuos, aunque no se presenta como una solución total al problema. A su vez, se ha analizado cómo el desempleo de larga duración provoca efectos negativos sobre la empleabilidad y cómo las cualidades relacionadas con ésta son propicias para el autoempleo bajo un contexto favorable y colaboran con la aparición de individuos emprendedores.

Empleabilidad y equidad social

De acuerdo a lo analizado hasta el momento, el nivel educativo, si bien no es el único determinante de la empleabilidad de un individuo, se plantea como uno de los más

importantes, tanto el nivel propio como el del núcleo familiar. Bajo esta premisa puede observarse que los individuos más pobres, al tener mayores dificultades para acceder a un nivel educativo alto, serán menos empleables.

Un individuo pobre tendrá mayores dificultades en enfrentar los costos directos de invertir en educación porque posee un menor nivel de ingresos¹⁶, y también en enfrentar los costos indirectos, no porque su salario sea mayor que el de los no pobres, sino porque en términos relativos el aporte que una persona pobre puede hacer a la economía del hogar sí es mayor, ya que su contribución puede marcar la diferencia entre subsistir y no (mayor costo de oportunidad).

La pobreza ocasiona graves perjuicios a la educación de los individuos¹⁷. Está comprobado que el aumento de la pobreza provoca una mayor deserción escolar debido a que en muchos hogares se presenta la necesidad ingresos adicionales. Es así como muchos jóvenes y niños abandonan el colegio y van en busca de trabajo, generalmente informal, o mendigan¹⁸.

Por otra parte, quienes siendo pobres continúan asistiendo a la escuela poseen un muy bajo rendimiento al no estar bien alimentados¹⁹, no poseer generalmente ayuda y apoyo familiar en sus tareas y al no poder concentrar su tiempo libre en el estudio debido a que deben cuidar de hermanos menores (ya que por lo general pertenecen a familias numerosas en las que ambos padres trabajan o sólo hay un jefe familiar y éste se ausenta para trabajar) o a que deben realizar algún tipo de trabajo informal poder subsistir. En muchos casos la asistencia al colegio se reduce a la búsqueda de un comedor escolar que puede llegar a representar el único alimento del día.

La marginación que muchas veces acompaña a la pobreza ocasiona fricciones en las familias de bajos ingresos y lleva a que sus integrantes, al sentirse frustrados, lleguen a relacionarse con problemas como la droga, el alcohol u otras enfermedades de esta índole. Los chicos pertenecientes a dichas familias viven el futuro como una posibilidad negativa, la sociedad no les brinda herramientas para pensar en él, y suelen manifestar un desinterés completo por el futuro, concentrando su energía en los acuciantes problemas del presente. Estas condiciones favorecen la aparición de trastornos en el aprendizaje y en la integración social.

16 Además de este efecto ingreso, en la mayor parte de los casos, la tasa de fecundidad de las familias pobres es más alta, lo cual hace que la inversión en educación por hijo sea menor que en el caso de una familia más reducida.

17 El Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000-2001 presenta datos que muestran como en muchos países pobres, la mayor parte de los niños de los hogares más carenciados no reciben educación alguna. Indica, por ejemplo, que existe un estudio que muestra que en 12 países más de la mitad de los jóvenes entre 15 y 19 años pertenecientes al 40% de los hogares más pobres tenía cero años de escolarización (Bangladesh, India, Marruecos, Pakistán y ocho países de África al sur del Sahara). Por otra parte, el número de años de escolarización correspondiente al 20% más rico de la población era de 10 en La India y de 8 en Marruecos. En otros países, si bien la diferencia en cuanto a nivel de instrucción era menor, existía dicha diferencia. A su vez, existen grandes diferencias entre pobres y ricos, en cuanto a las tasa de matrícula primaria. (Por ejemplo la tasa de matrícula para individuos entre 6 y 14 años es de un 52% más baja en los hogares más pobres en Senegal, un 36% menos en Zambia y un 19% en Ghana).

18 Este efecto se ve agravado a causa de la poca capacidad que, muchas veces, tienen las escuelas para retener a los alumnos (Puede hallarse mayor información sobre este punto en " Educación, recursos humanos y desarrollo, Naciones Unidas, 1968).

19 " En un estudio de 19 países se comprobó que el retraso en el crecimiento (poca altura en función de la edad, indicador de una malnutrición prolongada), la emaciación (poco peso en función de la altura, indicador de malnutrición durante un breve período) y el peso inferior al normal (poco peso en relación con la edad) son más elevados en los pobres en casi todos los países" (Informe sobre el desarrollo Mundial, 2000-2001, Banco Mundial)

De acuerdo a lo enunciado en el párrafo anterior, los individuos de menores recursos también tendrán mayores dificultades para adquirir el resto de las cualidades que hemos identificado como deseables para que un individuo sea empleable. Mientras que su socialización primaria no se desarrolla en un entorno propicio para la adquisición de dichas cualidades, su socialización secundaria (con una prácticamente única oportunidad en la escuela) se ve entorpecida por los obstáculos que tienen para asistir al colegio, tener un alto rendimiento y poder completar niveles de estudios superiores, tal como se exige para los puestos de trabajo actuales.

De esta forma, en un mundo donde el mercado laboral exige cada vez mayores habilidades²⁰, estas personas quedan imposibilitadas de encontrar un buen trabajo y bien remunerado debido a que la situación los ha impulsado a ingresar a este mercado sin estar suficientemente capacitadas. Sus posibilidades se reducen a empleos precarios de baja remuneración, y de esta forma es muy probable que no logren salir de la pobreza y que en su futuro formen nuevos hogares pobres, siendo por consiguiente, sus hijos pobres, repitiéndose el ciclo e impidiéndose la movilidad social²¹. Briasco (1995) expresa: "Según este razonamiento, existiría un mecanismo circular mediante el cual cada sector social recibe la cuota de educación necesaria para incorporarse al mercado de trabajo en los puestos que lo definen como sector".

Por otra parte, el ingreso temprano al mercado laboral no sólo les impide a los individuos pobres continuar con sus estudios, sino que al no poder acceder a un buen trabajo, tampoco accederán a posibilidades de capacitación. Mientras tanto, quienes sí logran obtener un buen trabajo verán ante sí un abanico de oportunidades concretas para aumentar sus habilidades, lo que les permitirá obtener ingresos aún mayores en el futuro. Así puede observarse una parte del mecanismo que hace que se vaya incrementado la brecha de ingresos entre ricos y pobres (Mincer, 1958). A su vez, si no acceden a un trabajo institucionalizado y formal, también tendrán más dificultades para adquirir cualidades de empleabilidad dentro del trabajo.

De esta manera puede observarse cómo la empleabilidad se encuentra sumamente ligada a la estructura de oportunidades de la sociedad. Se observa que los más desfavorecidos, pertenecientes a los sectores de más bajos recursos tendrán menores oportunidades de adquirir competencias de empleabilidad, lo que determina que ellos y su descendencia continúen perteneciendo a las capas más pobres de la sociedad (Weinberg, 2004).

20 Esto se debe a que las empresas buscan los trabajadores más productivos y, como enunciaron Arrow y Spencer, el nivel educacional sirve como mecanismo de selección, pero también a que las empresas buscan individuos con las cualidades que hemos enunciado deseables para ser empleables. Además, Beccaria (2005) agrega que en países con un alto porcentaje de desempleo, como la Argentina, los empresarios tienen mayor poder para exigir mayores condiciones restrictivas a sus empleados dando lugar al fenómeno de la sobreeducación.

21 "En América Latina, el acceso históricamente inequitativo de los pobres a los activos que generan renta - tanto tierra como capital - ayuda a explicar el círculo vicioso de la baja acumulación de capital humano y pobreza " (Nancy Birdsall, Juan Luis Londoño y Lesley O' Connell, 1998). Para mayor información acerca de la educación en A.Latina buscar en: " La educación en América Latina : la demanda y la distribución importan", Revista de la Cepal N° 66, Diciembre, 1998.

"...es el ingreso del hogar el que condiciona, en gran medida, las oportunidades de educarse con que cuentan las personas. Esta doble implicación nos coloca frente a la difícil tarea de romper este círculo vicioso de escaso nivel educativo de los padres - pobreza presente - falta de oportunidades educativas para los hijos - pobreza futura. "(Alieto Aldo Guadagnini, en Contradicciones de la Modernización, 2000).

El rol de los distintos actores sociales ante la empleabilidad.

Si bien el principal protagonista de su propia empleabilidad es el individuo mismo, ya que sin su decisión y voluntad nada podrá lograr por más que le otorguen ayudas, toda la sociedad tiene una responsabilidad ante el tema (FUNDIPE, 1999). Dado que ha habido cambios en el mercado de trabajo, y esos cambios conllevan a que existan nuevos ambientes laborales que necesitan de trabajadores con nuevas habilidades, no hay por qué pensar que esos costos deban afrontarlos únicamente los individuos que aspiren a los puestos de trabajo. Las habilidades se desarrollan en los individuos, pero tienen una importancia social (Campos Ríos, 2003).

Si el principal actor a la hora de analizar la empleabilidad es el individuo mismo, éste tiene el rol de poner toda su voluntad para adquirir cualidades que lo hagan más empleable. Y esto no se refiere a asistir a cursos, sino a aprender a sobrevivir en el mercado de trabajo. Incluso tiene el derecho, pero a la vez el deber, de demandar formación y oportunidades de aprendizaje a sus empleadores. El individuo es el responsable de desarrollar su vida profesional, convirtiéndose en el condicionante de su capacidad de ser empleable (Montañana 2005).

Del mismo modo, las características de empleable que un individuo haya adquirido, si bien le pertenecen y son intransferibles, devienen de una inversión social que le permitió acceder a ellas, entonces defender ese patrimonio es su responsabilidad. Al colectivo social le corresponde continuar creando las condiciones que permitan a los individuos mantener vivo su capital (Weinberg, 2004).

A su vez, las empresas, si bien tienen un rol social que cumplir, también estarán interesadas en fomentar la empleabilidad porque se verán beneficiadas con la mejor actuación de sus empleados. La empleabilidad es un elemento clave para alcanzar las metas de la empresa. La empresa puede fomentar la empleabilidad brindando objetivos claros, proveyendo recursos para el trabajo, apoyando el análisis y toma de decisiones de sus empleados, informando al interesado acerca de su desempeño, reconociendo el esfuerzo, demostrándole confianza y generando relaciones laborales agradables (FUNDIPE, 1999).

En este contexto se presenta como necesario mejorar los modelos de gestión de recursos humanos para lograr fomentar actitudes favorables. Está comprobado que el empleo tiene un impacto positivo sobre la empleabilidad, ya que la ocupación permite adquirir experiencia y asumir la mentalidad que la empleabilidad requiere (FUNDIPE, 2000).

El rol del Estado

Por último, cabe mencionar el rol del Estado, quien se convierte en un importante actor en un sistema que presenta problemas en sus mercado laboral que el sector privado no puede resolver. Que en una sociedad haya individuos más empleables genera externalidades positivas, porque implica que esos individuos son dinámicos, están predisuestos al cambio y tienen relaciones interpersonales favorables, entre otros aspectos, todo lo cual crea un clima de mayor diálogo social. Además, como consecuencia de las cualidades mencionadas, son más productivos y los conocimientos y habilidades de unos se “derraman” sobre los demás mediante la interacción. A su vez, la inempleabilidad genera desigualdad y exclusión social, lo cual acarrea una serie de externalidades negativas, desde las protestas sociales hasta la delincuencia y la violencia social.

Una de las formas que tiene el Estado para actuar es mediante la educación, que puede ser formal, no formal o informal. En cuanto a la formal pueden ser directa, a través de

la construcción de escuelas y el posterior mantenimiento, tanto de la estructura edilicia, como de todo el funcionamiento que implica la actividad escolar (materiales, remuneración al personal administrativo y docente, etc.); o indirecta mediante la disminución de los obstáculos por parte de la demanda para los pobres, es decir creando un sistema de subvenciones al consumo privado, donde dichas subvenciones cubran tanto los costos explícitos de la educación, como los de oportunidad.

El principal desafío al que se enfrenta el hacedor de política es el de diseñar respuestas educativas que articulen pedagógicamente la educación con el trabajo. Por un lado, es necesario construir una oferta curricular cualitativamente pertinente, en cuanto presente un alto grado de racionalidad de ajuste o adecuación entre la oferta educativa y el perfil de la estructura ocupacional, sin que ello devenga en una adecuación mecánica al mercado de trabajo (Campos Ríos, 2003). La “nueva escuela” apuntaría a generar una estrecha relación entre educación y empleabilidad, más que entre educación y mercado de trabajo.

Los objetivos educativos deberían considerar en su planificación la existencia de un vertiginoso cambio tecnológico, que exige una alta capacidad de adaptación a las condiciones laborales. No basta con tener amplios conocimientos sobre determinados aspectos tecnológicos: se trata de desarrollar en el individuo la capacidad de identificar y resolver problemas, en forma ágil y creativa. Lo anterior se ve reforzado con la segunda característica del mundo industrial actual, y es el impacto de las nuevas tecnologías sobre el sistema productivo y las preferencias de los consumidores. La existencia de una modificación sustancial del paradigma científico-tecnológicos cada aproximadamente 7 años refuerza lo anterior, y sugiere que el sistema educativo deberá concentrarse en el desarrollo de capacidades generales, más que conocimientos específicos.

Otro punto importante tiene que ver con la formación de los profesores, tendría que orientarse a que ellos incorporen prácticas pedagógicas más actuales y más acordes a los objetivos de fomentar en los alumnos cualidades de empleabilidad (Frantz, 1999, citado por Brunner, 2001).

El Estado también puede intervenir incluyendo en la currícula escolar el trabajo de las actitudes de empleabilidad y fomentando técnicas de enseñanza propicias en ese mismo sentido. Sería importante la participación del personal docente perteneciente a todos los niveles, a la hora de idear las articulaciones entre las habilidades de empleabilidad y la educación, siendo importante la creación de un modelo, en vez de la adopción mecánica de un caso externo exitoso (Campos Ríos, 2003).

En este punto, puede considerarse como una forma de mejorar la calidad educativa, la inclusión del tema emprendedorismo en la mencionada currícula²² (Dehter, 2002) y en la enseñanza universitaria.²³ La idea sería fomentar una educación donde el alumno tenga un rol más activo y no de “receptor” de conocimientos, desde la educación inicial hasta el nivel superior, de manera que pueda ir desarrollando actitudes emprendedoras en su proceso de socialización.

En relación a la educación formal, también es interesante tener en cuenta, para mejorar la prestación del servicio, la articulación del Estado con la sociedad civil. " La

²² Chile ya puso en marcha un programa tendiente a impulsar la mentalidad emprendedora y los emprendimientos, y uno de sus puntos trata de la inserción curricular del tema en la educación básica y media.

²³ Se observa que algunas universidades argentinas Como por ejemplo la Universidad Nacional de general San Martín o la Universidad Nacional de General Sarmiento, entre otras, han comenzado a prestar mayor importancia al tema del entrepreneurship.

educación es un derecho de los chicos, una obligación del Estado y una responsabilidad de todos" (UNICEF, 2002). La participación ciudadana en el debate y la toma de decisiones con respecto a las políticas sociales, en este caso en relación a la educación, se presenta como un elemento positivo para el buen funcionamiento de la misma. Una forma de participar en el desarrollo es por medio de la demanda de educación, también puede hacerse a través del compromiso que los individuos pueden asumir con las instituciones escolares que se relacionan con ellos o mediante diversas instituciones intermedias que promuevan objetivos en pos de la educación en el sentido amplio del término. Cuantos más espacios de opinión pública y de participación ciudadana se formen, mejor va a resultar el funcionamiento de la educación. Más halla de que el Estado tenga motivos de sobra para hacerse cargo de la misma será la población la que, por medio de su participación, deberá fiscalizar que lo haga de manera eficiente y equitativa.

Sin embargo, si bien existen varias razones que recomiendan la participación del Estado en el ámbito de la educación con el fin de aumentar los activos de los pobres, nada asegura que éste sea eficiente.²⁴ Cabe aclarar que, para que el financiamiento público de la educación desemboque en un aumento de los activos humanos de los pobres, es necesario que el servicio sea brindado con calidad y de manera progresiva²⁵, ya que si el servicio no es brindado con calidad son los más pobres quienes se ven mayormente perjudicados, por no poder acceder a educación complementaria, ni a escuelas privadas que ofrezcan un mejor nivel educativo.

Con respecto a la educación no formal, ésta se presenta como un complemento (y no sustituto) de la educación formal, cualquiera sea el nivel máximo que el individuo haya alcanzado en ésta última. Sin embargo, se observa que quienes tienen un nivel educativo más alto también tienen mayores posibilidades de acceder a la educación no formal (Gallart, 1989, citado por Riquelme, 2001). Esta idea es reforzada por Sirvent (1992), bajo su concepto de "principio de avance acumulativo" que expresa que quienes más educación tienen, más educación demandan y se apropian (Riquelme, 2001)²⁶. A su vez, este planteo coincide con el que hace Spence (1973), quien también enuncia que quienes accedan a ocupaciones mejor remuneradas serán quienes más podrán invertir en capacitación.

El Estado tiene una responsabilidad especial en relación a aquella educación no formal que se halla orientada a colaborar en la inserción de los individuos menos educados en el mercado laboral. Es decir aquellas capacitaciones que tienen entre sus objetivos lograr una mejora en la redistribución del ingreso. El Estado tiene una importante tarea que realizar en este sentido, ya que es el ente supraindividual que debe encargarse de realizar políticas en pos de solucionar los problemas del desempleo y la pobreza, que como ya hemos mencionado, además de no ser socialmente deseables en sí mismos, ocasionan una serie de externalidades negativas (aumento del delito, conflictos sociales, violencia, etc.) que no se solucionarían por la simple interacción de las fuerzas del mercado.

Para que aquellos programas del Estado, relacionados con la educación no formal y destinados a colaborar con la inserción laboral de los individuos, puedan cumplir con su objetivo, es necesario estudiar la demanda y responder a la misma.

²⁴ " El problema básico en América Latina no es un bajo gasto en salud y educación, sino más bien de utilización ineficiente del gasto público y de distribución poco equitativa (...)" (Birdsall, Londoño y O' Connell, 1998).

²⁵ El *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000-2001* presentado por el Banco Mundial muestra datos acerca del gasto público en Educación, desglosado por niveles de ingreso, para algunos países en desarrollo y puede observarse como el mismo no es progresivo (Cuadro 5.1, página 80).

²⁶ En Argentina se observa que no solo ocurre esto, sino que además los ocupados tienen mayor acceso a la educación no formal que los desocupados (Riquelme, 2001)

En este punto cabe destacar la importancia de cómo es suministrada la educación. Los beneficiarios de este tipo de programas son adultos, o adultos jóvenes, que necesitan capacitarse para mejorar su condición para entrar en el mercado laboral. En la educación para adultos es especialmente importante comprender que éste aprende sólo cuando se responde a una pregunta que él mismo se ha formulado, y ésta le es útil ante una necesidad actual de su vida²⁷, por lo tanto para que los programas de capacitación para adultos den los resultados esperados, deben responder a las necesidades de los beneficiarios.

En este mismo sentido Fortunaty (2001) establece que los programas de empleo serán exitosos si tienen objetivos claros y están destinados a grupos específicos, de los cuáles se conozcan y tengan en cuenta sus necesidades particulares. Además, los programas deben brindar capacitación de alta calidad y prever un sistema adecuado de evaluación del impacto de los mismos²⁸, es decir que pueda observarse que hubiera sucedido en ausencia del programa. De esta forma se pueden estudiar sus resultados y tenerlos en cuenta al iniciar o proyectar un próximo programa, además se puede evitar que los beneficiarios se generen expectativas e ilusiones alejadas de la realidad²⁹.

Además, destaca que para que un programa sea exitoso es imprescindible que intervengan en él los interlocutores sociales, desde las ONG's y comunidad en general, hasta las organizaciones de empleadores y trabajadores. Esto permite identificar las formas más apropiadas de formación, garantizar su calidad y colaborar en su financiamiento. También resulta relevante que se hagan alianzas entre el gobierno, las ONG's y la sociedad civil en general.

También explica la necesidad de que este tipo de programas este integrado con otras políticas, sobre todo de educación. Los individuos pueden mejorar más su posición inicial si reciben, además de la formación cognitiva para el trabajo, una educación integral, desde una perspectiva multidimensional, que mejore sus cualidades y así su posibilidad de ser empleado.

A su vez, esta autora presenta como relevante el asesoramiento en cuanto al mercado laboral y la búsqueda de trabajo, enuncia que el mismo puede ser tan eficaz como la formación personal y la creación de empleo.

Por ultimo, también enuncia la importancia del asesoramiento para el autoempleo, ya que muchas veces se otorgan créditos con estos fines, pero la financiación por si sola no es suficiente, es necesario también el asesoramiento financiero. Y, dado lo analizado

²⁷ Comunicación personal con Orlando Gutierrez (Licenciado en Psicología y Psicopedagogía, Profesor en Filosofía y Psicopedagogía).

²⁸ Esto para evitar lo que ha sucedido en Argentina, donde algunos programas de educación no formal, tales como "Proyecto Joven", "Proyecto microempresas", "Red de Capacitación Docente", etc. han tenido altos costos y un mínimo efecto redistributivo (Golbert y Giacometti, 1998, citados por Riquelme, 2001). En particular, en el proyecto joven puede observarse como, si bien los beneficiarios aumentaron su tasa de empleo, los efectos no fueron favorables en cuanto a las retribuciones de los individuos participantes del plan, entonces tampoco pueden observarse efectos redistributivos (Teran y Bravo, 2004)

²⁹ Para el caso argentino, Riquelme, Herguer y Magariños (1999) plantean que ante la escasez de puestos de trabajo, los individuos son inducidos a capacitarse con la ilusión de obtener las credenciales que les den el pase al mercado de trabajo. Entonces se encuentran con una amplia y dispersa oferta de capacitaciones, que responden a la Ley de Say, según la cual la oferta crea su propia demanda. Sin embargo no siempre en esa oferta está lo que la demanda requiere, el mercado de capacitación aparece como un cuasimercado, en el que aparecen ofertas tentadoras que garantizan que si realizan dichos cursos obtendrán un empleo, mientras que los cursos tiene poca base formativa, y la obtención de trabajo es una "ilusión de corto plazo" que no refleja la realidad posterior. Esto termina acentuando y no disminuyendo las desigualdades sociales.

anteriormente sobre las cualidades de los emprendedores, también sería útil que se incluya este aspecto en el programa de capacitación.

Por su parte, Riquelme (1999) propone crear una RED de educación y formación para el trabajo, con el propósito de que la educación no formal no caiga en la trampa de agudizar las diferencias sociales y explica que para que esto sea posible es necesario el consenso sobre los alcances de cada alternativa y la constitución de una instancia evaluativa. Esto haría que los individuos pudieran moverse con más información y claridad dentro del mercado de la formación. En definitiva la Red sería un mecanismo de regulación de las acciones dispersas (tanto públicas como privadas).

Por último, puede mencionarse que el Estado podría intervenir en la educación informal, brindando apoyo a las instituciones intermedias que existan en la sociedad, promoviendo la participación ciudadana en las mismas y también fomentando la creación de nuevas organizaciones.

Conclusiones

Por medio del presente trabajo se ha intentado explicar el concepto de empleabilidad y su importancia en el orden social. El mismo aparece como un concepto más amplio que el utilizado habitualmente para estudiar la relación de las características de la fuerza laboral con el mercado de trabajo (capital humano). Se ha descrito su estrecha vinculación con la educación, en todos sus sentidos, y con el desempleo. Se ha explicado por medio de qué vías la educación puede contribuir a aumentar la empleabilidad de los individuos y cómo la mayor empleabilidad puede favorecer a aminorar, aunque no a solucionar, el problema del desempleo. Mientras que también se ha observado como el desempleo de larga duración provoca efectos negativos sobre la empleabilidad de las personas.

Un punto importante que se deriva de los dos últimos mencionados tiene que ver con la equidad social. La existencia de desigualdad en las oportunidades de un grupo de individuos de ser empleables, caracterizada por la menor probabilidad que tienen los más pobres de crecer en un entorno favorable para la adquisición de competencias de empleabilidad y las menores posibilidades de acceder a un nivel educativo alto, parecen perpetuar y acentuar las desigualdades sociales en el tiempo.

En vista a lo anterior se planteó el posible rol que tendrían los diferentes actores sociales ante el fenómeno de la empleabilidad. Mientras los propios individuos son responsables de tener la voluntad de adquirir cualidades de empleabilidad, las empresas tienen un rol social en generar condiciones de empleabilidad, y a la vez necesitan empleados que dispongan de esas características. Y por último el Estado, que tiene el papel de captar las externalidades positivas de una sociedad con cualidades de empleabilidad, y de tratar de corregir las externalidades negativas que surgen de la exclusión y la inequidad ligadas a esta idea.

La educación parecería ser el medio adecuado a tal fin. Sin embargo, es también la herramienta que permitiría perpetuar y acentuar las desigualdades. El resultado dependerá de los recursos que se destinen al educación, y de los objetivos que los hacedores de política se planteen. No necesariamente debe existir un trade-off entre los objetivos sociales y los económicos. Por el contrario, ambos pueden ir en la misma dirección, sustentando un proceso de Desarrollo y Crecimiento Económico exitoso. El proceso sin embargo es largo: los niños que ingresen hoy al sistema educativo formarán parte del mercado de trabajo en el 2017. Las condiciones de la demanda laboral cambian continuamente. Las posibilidades de

error en el diseño de las curriculas son altas, y los cambios factibles de ser incorporados son lentos, dada la naturaleza del problema (formar formadores).

Se ha abierto el camino para seguir investigando el tema con mayor profundidad. Un imprescindible estudio a futuro consistiría en la obtención de un indicador para medir la empleabilidad de los individuos, que permita establecer políticas concretas para mejorar el estado de la oferta laboral.

Bibliografía

- ARROW, K.,J. "Higher education as filter", Journal of Public Economics. Vol.2 , nº 3, July, (1973)
- BANCO MUNDIAL. Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001. Lucha contra la Pobreza. (2001).
- BECCARIA Luis; Empleo, educación y pobreza, entrevista publicada en www.observatoriosocial.com.ar/fr-n3-2.html (2005)
- BECKER, Gary S. Capital Humano (1983).
- BERGER, P. y LUCKMAN, T. La construcción social de la realidad. Amorrortu. Buenos Aires. Capítulo II. Pag. 164-185. (1984).
- BIRDSALE, Nancy; LODOÑO, Juan; O' CONELL, R. "La Educación en America Latina. La demanda y la distribución importan", Revista de la Cepal N° 66 (Diciembre, 1998).
- BLAUG, Mark. "El Status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada" El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Compilación e introducción de Luis Toharia. Alianza Universidad Libros. (1976).
- BRIASCO Irma: Algunos elementos sobre la relación educación y trabajo, publicado en www.crefal.edu.mx/biblioteca_digital (1995)
- BRUNNER José. Competencias de empleabilidad. Disponible en www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html (2001)
- CAMPOS RIOS, Guillermo. Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. Revista de la Facultad de Economía-BUAP. Año VIII Num. 23 (2003)
- CAMPOS RIOS, Guillermo. Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana de educación. Madrid. OEI. Disponible en www.campos_oei.org/revista/edu_tra2.html (2003)
- CASTILLO, A.. Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento. Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile. Disponible en http://www.intec.cl/documentos_linea/ARI2487-INV-ENSE.pdf. (1999)
- CINTERFOR-OIT. Educación y trabajo: Una relación incluyente e inquietante. Disponible en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_trab/ii_a.ht (2005)
- DRUCKER, P. La Innovación y el empresario innovador. Ed. Edhasa. Pág. 25-26; 35-44. (1985)
- FORTUNATY, María de los Ángeles: Programa de empleo juvenil. Encuentro sobre mejores prácticas en proyectos con jóvenes del Cono Sur. En Protagonismo juvenil en proyectos locales. Lecciones del Cono Sur. Naciones Unidas. CEPAL. (2001)
- FUNDIPE. Empleabilidad. Disponible en www.fundipe.es/formatos%20pdf/informe%20seguro.pdf (2000)
- FUNDIPE. Informe sobre empleabilidad. Disponible en www.fundipe.es/formatos%20pdf/ifollemp%20seguro.pdf (1999)
- GALAN Liliana. El espíritu emprendedor en la formación. Anales del VII Congreso Nacional e Internacional de Administración. Xi CONAMERCO (2004)
- GRIP A. Et al. Employability in action: an industry employability index. Skope Research paper N° 5 (1999)

GUADAGNI; Alieto Aldo. Contradicciones de la Modernización. Editorial CEB (2000).

KIRZNER I. M. El empresario Lecturas de Economía Política, vol. I, Unión Editorial, Madrid. Disponible en http://www.eumed.net/cursecon/textos/Kirzner_empresario.pdf (1998)

KRITZ, Ernesto Kritz; Hay más de dos millones de desocupados, entrevista publicada en <http://labuenanueva.com/secciones/entrevista1.htm> (2005)

MARX, Karl. El Capital, Tomo I (1867)

MINISTERIO DE EDUCACION DE BOGOTA. Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Disponible en www.mineducacion.gov.co/documentos/III_base_mejorar_empleabilidad_personas.pdf. (2003)

MONTAÑANA José. Educar las competencias como herramienta de empleabilidad. Disponible en www.educaweb.com/educa.news/interface/asp/web/noticiasmostrar.asp?noticiaid=341&seccoid=539 (2005)

NACIONES UNIDAS. Educación, recursos humanos y desarrollo en América Latina (1968).

PEREZ Pablo. La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la (in)empleabilidad de los desocupados. Anales del V Encuentro Internacional de Economía (2005)

PEREZ Pablo. Sobreeducación, desclasamiento y la compleja relación entre educación y empleo. Anales del V Encuentro Internacional de Economía (2005)

PINCHOT, G What Intrapreneurs Can Do. Disponible en www.pinchot.com/MainPages/SiteIndex.html. (2003)

PIORE, Michael J. "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente" El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Compilación e introducción de Luis Toharia. Alianza Universidad Libros (1973).

Rasheed H. S. Developing Entrepreneurial Potential in Youth of Entrepreneurial Education and Venture Creation. Disponible en <http://www.usasbe.org/knowledge/proceedings/2001/063.pdf> (2000)

RIQUELME, GRACIELA y RAZQUIN, Paula. Mercado de trabajo y educación: el papel de la educación en el acceso al empleo. En Revista de Ciencias Sociales. Año 12, Nº 16. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo Uruguay. Noviembre (1999)

RIQUELME, Graciela, HERGUER Natalia y MAGARIÑOS Eliana. La educación y la formación para el trabajo en el Gran Buenos Aires: Mercado de ilusiones de Corto Plazo. En Revista del Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación. Año VIII Nº 15. Facultad de Filosofía y Letras. UBA (1999)

RIQUELME, Graciela. La educación no formal y formal de los trabajadores: diferenciales para el área metropolitana, regiones y por ingresos. INDEC. MECOVI-ARGENTINA (2001)

RIQUELME; Graciela. "Educación universitaria, demanda, mercado de trabajo y escenarios alternativos". UBA Secretaría de Planificación (2000).

SCHULTZ, Theodore W. "Capital Formation by Education", Journal of Political Economy, December (1960).

SCHULTZ, Theodore W. "Investment in Human Capital", American Economic Review, March (1961).

SCHUMPETER, J. Capitalismo, socialismo y democracia. Ed. Folio. Pág. 118-124 (1942).

SMITH, Adam. La riqueza de las Naciones (1776).

SPENCE, M " Job market signaling", Quarterly Journal of Economics, vol LXXXVII nº 3, August, (1973).

STEVENSON H. H. Why the entrepreneurship has won! Disponible en www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf (2000)

THORNTON, M. The Origin of Economic Theory: A Portrait of Richard Cantillón (1680-1734). Disponible en www.mises.org/cantillon. (1998).

WEINBERG Pedro. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Forro mundial de Porto Alegre. Disponible en www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg (2004)